

СЕКЦІЯ 13 - АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ НА РІЗНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РІВНЯХ

КАРМІНСЬКА-БЕЛОБРОВА М.В., канд. наук з держ. упр.,
доц., каф. МІПтаМЕВ, НТУ «ХПІ»

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Проблематика управління змінами в організаціях є сьогодні однією з найбільш часто обговорюваних в науковій і практичній літературі з менеджменту. Як вчені, так і менеджери-практики єдині в тому, що вміння змінитися вчасно і належним чином стає одним з визначальних чинників виживання та успіху організації.

Стабілізація діяльності підприємств та реалізація перспектив їх розвитку безпосередньо залежать від підвищення ефективності функціонування управлінського персоналу. Ситуація, що склалася в країні, організаційні, фінансово-економічні проблеми вимагають повної реалізації інтелектуальних, ділових, професійних якостей керівників всіх рівнів. Все більше актуальні управлінські кадри, здатні адаптуватися до мінливих умов життя суспільства, що орієнтуються на вирішення завдань сталого та ефективного розвитку всіх господарських підрозділів.

У світовій практиці склалася об'єктивна ситуація, при якій конкурентні переваги підприємства визначаються не стільки організаційно-економічними складовими, скільки забезпеченістю підприємства кваліфікованим персоналом і його ефективним управлінням. Ефективне управління персоналом стає важливим фактором, здатним привести до посилення конкурентних переваг українських підприємств. В сучасних умовах формування ринкових відносин особлива роль приділяється підвищенню рівня роботи з персоналом та її постановці на міцний науковий фундамент, використанню накопиченого протягом багатьох років вітчизняного і закордонного досвіду, питань практичного застосування сучасних форм управління персоналом [1].

В даний час компетентнісний підхід до системи управління персоналом організації став її невід'ємною частиною. При розробці і реалізації стратегії управління людськими ресурсами організації

все частіше стали застосовувати технології управління компетенціями. Компетентнісний підхід забезпечує організаціям нові довгострокові конкурентні переваги на ринку товарів і послуг. Основне завдання компетентнісного підходу полягає в тому, щоб навчити людину керувати власними знаннями, навичками і вміннями, тобто вміти самонавчатися і саморозвиватися. Ще однією відмінною особливістю компетентнісного підходу є те, що для опису компетенцій використовуються різні характеристики, тобто прояви в поведінці знань, навичок і якостей, за якими досить легко визначити наявність тих чи інших компетенцій співробітника. Одночасно вони описують конкретні прояви професіоналізму співробітника при виконанні робочих завдань. Вперше з 70-80-х років ХХ століття використовувати моделі компетенцій в рамках своїх організацій почали керівники американських організацій. В кінці 90-х років цю практику стали застосовувати в Великобританії, Австралії, Канаді, Швейцарії, Іспанії, країнах Скандинавії, Нідерландах, Німеччині [2].

Поняття «компетенція» може розглядатися в двох ракурсах - широкому і вузькому. З широкої позиції воно містить такі елементи, як: знання, вміння, навички, особистісні характеристики і ціннісні установки індивіда. В рамках вузького підходу поняття «компетенція» обмежується тільки знаннями, вміннями і навичками персоналу. Відсутність уваги до особистісних характеристик і ціннісних установок індивіда багато в чому пов'язано з труднощами і нерозвиненістю інструментарію їх діагностики та оцінки. Це, в свою чергу, суттєво ускладнює можливість отримання об'єктивної картини набору як особистісних характеристик працівника. Крім того, численними дослідженнями доведено, що особистісні якості та цінності людини мають тенденцію до структурної і компонентної трансформації під впливом норм навколишнього соціального середовища, специфіки власного досвіду, а також особливостей кожної конкретної ситуації. Тому можна говорити лише про визначення параметрів поточного набору особистісних якостей і ціннісних установок індивіда.

Зазвичай виділяють наступні типи компетенцій: корпоративні (або ключові) - компетенції, які підтримують проголошену місію та цінності компанії і, як правило, можуть бути застосовані до будь-якої посади в організації, часто перелік

корпоративних компетенцій можна зустріти в презентаційних та інформаційних матеріалах компаній; управлінські компетенції, які застосовуються щодо посад всіх рівнів управління; професійні компетенції, які використовуються в відношенні певних груп посад різних департаментів. Наприклад, професійні компетенції розробляються для співробітників кожного з відділів: продажів, інформаційних технологій, технічних відділів, бухгалтерії, служби сервісу тощо. Це знання і навички, що визначають професійні обов'язки, рівень володіння ними, здатність застосування їх на практиці окремими категоріями працівників; особистісні компетенції, мають надпрофесійний характер і необхідні в будь-якій області діяльності. Під особистісною компетенцією маються на увазі духовна зрілість, усвідомлення людиною власних життєвих цілей і сенсу життя, розуміння себе та інших людей, вміння зрозуміти глибинні мотиви поведінки.

Якщо ми звернемося до міжнародного досвіду, то і в США, і в Європі перехід до компетентнісного підходу був обумовлений природними об'єктивними причинами - змінами навколишнього світу, у виробничій сфері, в тому числі прискоренням інноваційних процесів в економіці, які викликали зміни у сфері політики стосовно трудових ресурсів. Нові вимоги до працівника створили необхідність вдосконалення загальної підготовки трудових ресурсів, системи освіти в цілому. Навчання стали розглядати як частину бізнес-процесу. Отримали розвиток корпоративне навчання, самонавчання. В Україні в даний час компетентнісний підхід в управлінні персоналом організації тільки починає отримувати визнання, оскільки дозволяє оптимізувати роботу з персоналом, зробити її більш ефективною і результативною [2].

У висновку можна зазначити те, що ефективне управління розвитком компетенції персоналу засноване на намірі пізнати вплив функціональних, організаційних і незалежних факторів на формування, розвиток компетенції персоналу та на оптимізації потенціалу кожного співробітника, який сприяє результативній роботі всієї організації. Облік всього різноманіття факторів, що впливають на управління компетенціями персоналу, веде до різкого зростання обсягу інформації, необхідного на всіх рівнях управління персоналом.

На нашу думку, в умовах глобалізації світової економіки компетентнісний підхід як дослідницький науковий напрямок

може служити ефективним інструментом створення нових конкурентних переваг як на внутрішніх, так і зовнішніх ринках.

Список літератури:

1. *Уиддет С., Холлифорд С.* Руководство по компетенциям. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.management.com.ua/books/view-books.php?id=124>;
2. *Спенсер Л., Спенсер С.* Компетенции на работе: пер. с англ. М.: НРРО, 2005. 379 с.;
3. *Кармінська-Белоброва М. В.* Особливості сучасних концепцій управління персоналом / *М.В. Кармінська-Белоброва* // Вісник Національного технічного університету «ХПІ» (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University «KhPI» (economic sciences): зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 37 (1313). – С. 36-40. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/39739>;
4. *Шматько Н.М.* Підходи до формування синергетичного ефекту в економіці [Текст] / *Н.М.Шматько* // Вісник економіки транспорту і промисловості: Збірник науково-практичних статей. – Х. УкрДАЗТ – 2013. – № 43. – С. 103–106;
5. *Шматько Н.М.* Розвиток інноваційної політики України з використанням маркетингу інновацій / *Н.М. Шматько, М.С. Пантелеев* // Вісник Національного технічного університету «ХПІ» (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University «KhPI» (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 37 (1313). – С. 50-56.

КАУТ О.В., канд. екон. наук, доц.

ДЕРЕНЬКО В.В., студ.

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН МІЖ СИСТЕМАМИ СТРАХУВАННЯ ТА КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ

Банківський бізнес традиційно вважається одним із найризикованіших. Водночас, зростання конкуренції на ринку традиційних послуг між банками та небанківськими установами змушує фінансові інститути замислюватися над власним іміджем і репутацією. З огляду на це особливої актуальності набувають тенденції до об'єднання зусиль банків і страхових компаній у контексті розширення асортименту послуг, підвищення ефективності обслуговування клієнтів, а також вдосконалення підходів до ведення бізнесу в цілому. У результаті це привело до появи концепції «Вапса88игапсе». Такі стратегічні альянси дозвлять банкам досягти значних переваг на ринку фінансових послуг, що в свою чергу призведе до суттєвого збільшення дохідності і продуктивності банківських установ; сприятиме збільшенню прибутків у вигляді комісійних [1].

Втім, в Україні банківське страхування лише починає розвиватися. Сутність банківського страхування полягає в інтеграції банків і страхових компаній з метою поєднання страхових і банківських продуктів, а також спільного